DOI: 10.22067/social.2022.74613.1127
مقالهٔ پژوهشی-مطالعهٔ موردی

واکاوی تجربهٔ مادری زنان شاغل در پست‌های مدیریتی (مطالعهٔ موردی زنان شاغل در وزارت نفت)

سیده عقیله محمدی (دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران)
aghilehmohammadi@yahoo.com
سید یعقوب موسوی (دانشیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه الزهرا(س)، تهران، ایران، نویسندهٔ مسئول)
ya.mousavi79@alzahra.ac.ir
فرح ترکمان (استادیار گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران)
ft34033@gmail.com

چکیده

مادرشدن همیشه یکی از نقش‌های اصلی و کلیدی زنان در جامعهٔ ایران و حتی در جهان بوده است، اما در چند دههٔ اخیر با توجه به تغییرات نگرشی و افزایش گزینه‌های پیشرفت ازجمله تحصیل و اشتغال و فرصت‌های حضور اجتماعی بیشتر، تجربه مادری برای برخی از زنان دستخوش تغییرات اساسی شده است. مادرشدن، دیگر نقش اجباری و تمام وقت زنان شناخته نمی‌شود و آنان می‌توانند در موقعیت‌های اجتماعی مختلف و در همه سطوح مشارکت داشته باشند. هدف این پژوهش، واکاوی تجربه مادری و خط‌مشی آن‌ها در ایفای نقش مادری در بین زنان شاغل در پست‌های مدیریتی وزارت نفت است. برای دستیابی به اهداف تحقیق از روش کیفی با رویکرد پدیدارشناسی توصیفی استفاده شده است. تکنیک جمع‌آوری اطلاعات، مصاحبه عمیق، شیوه نمونه‌گیری هدفمند و حجم نمونه ۳۰ نفر از زنان با گروه سنی ٤٠- ٥٥ سال شاغل در پست‌های بالای وزارت نفت بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون بهره گرفته شد. نتایج مطالعه در ذیل مفاهیم در قالب شش مقوله اصلی شامل مادری مهم‌ترین منبع هویتی زنان، بازتعریف

مجلّهٔ علوم اجتماعی دانشکدهٔ ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، بهار ۱۴۰۱، صص ۷۳-۱۰۷
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۱۷ تاریخ تصویب:۱۴۰۱/۰۳/۰۱

نقش مادری، احساس مادری، تجربه بارداری و بیگانگی مردان، جدایی از فرزند و حضـور مجدد در محل کار، چالش فرزند دوم و ١٦ مقوله فرعی طبقـه‌بنـدی شـد. در نتیجـه‌گیری پژوهش می‌توان گفت، معنا و مفهوم مادری در نزد این گـروه بـا توجـه بـه موقعیت‌هـای اجتماعی آن‌ها و تغییرات فرهنگی بازتعریف شده است. در این فراینـد بـه‌دلیل اجرانشـدن برنامه‌های دوستدار خانواده و حمایـت از نقـش مـادری، زنـان شـاغل از سـوی جامعـه و سازمان با هزینه‌ها و دشواری‌هایی در فرزندپروری مواجه هستند و در واقعیت از یک سـو با تعارض‌های گوناگون مواجه‌اند، اما از سویی دیگر این دو نقش تأثیرات متقابل مثبت نیز بر هم داشته‌اند.

کلیدواژه‌ها: ایدئولوژی مادری، احساس مادری، تجربه مادری، زنان شـاغل در پسـت-های بالا.

۱. مقدمه

گذار به مادری تجربهٔ منحصربه‌فردی برای زنان است. این تجربه در بستر گذار باروری با تغییراتی همراه است. تحولـات بـاروری در ایـران در چنـد دهـهٔ اخیـر بسـیار محسـوس و چشمگیر بوده است. میزان باروری کل از هفت فرزند در دههٔ ١٣٦٠ بـه دو فرزنـد در سـال ١٣٩٥ کاهش یافته است (عباسی‌شوازی و همکاران، ١٣٩٦). این کاهش سـریع بـا تغییـرات چشمگیر اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در وضعیت زنان در خانواده و جامعـه همـراه بـوده است. تحولات گسترده در نقش‌ها و موقعیت زنان موجب شده اسـت کـه حضـور زنـان در عرصه‌های مختلف اجتماعی و فضاهای عمومی افزایش یابد و آنان بـا افـزایش اسـتقلال در جنبه‌های مختلف زندگی، موقعیت و پایگاه بالاتری در مقایسه با دهه‌های قبل داشـته باشـند. این امر زمینهٔ تغییرات محسوس در کنش‌های مادری و فرزندآوری زنان را فراهم کرده است؛ زیرا مادری به‌طور تفکیک‌ناپذیری با نقش‌های زنان در خانواده و جامعه مرتبط است.

مادرشدن همیشه یکی از اصلی‌ترین نقش‌های زنانه است. همان‌طورکه ابوت و والاس[1] بیان می‌کنند، «در زندگی زنان مرکزیتی که برای به دنیا آوردن و تربیت بچه مفروض است، جنبۀ مهمی از زندگی آنان را تشکیل می‌دهد» (ابوت و والاس، ۱۳۹۹). زنان با افزایش استقلال در جنبه‌های مختلف زندگی موقعیت بالاتری را در مقایسه با دهه‌های گذشته کسب کرده‌اند. این امر تغییرات محسوسی را در کنش مادری و فرزندآوری آنان فراهم کرده است. مادرشدن، دیگر به‌منزلۀ نقش اصلی همۀ زنان شناخته نمی‌شود و زنان می‌توانند موفقیت خود را در عرصه‌های دیگری نظیر اشتغال نیز تجربه کنند. زندگی زنان شاغل با تولد اولین فرزند به‌شدت دگرگون می‌شود. مادران شاغل با دو نقش روبه‌رو هستند که گاهی‌اوقات این نقش‌ها در تضاد با هم قرار دارند: نقش شغلی و نقش مادری.

در کشور ما مادری همواره یکی از نقش‌های محوری زنان به شمار آمده و اهمیت آن در دوره پس از انقلاب اسلامی افزون‌تر شده است؛ تاجایی‌که اشتغال زنان در خارج از خانه به‌دلیل آنکه مادری فعالیتی تمام‌وقت، همیشگی و خاص زنان به شمار آمده، همواره با مناقشه‌ها، مخالفت‌ها و موانعی همراه بوده است. در اثر محوری‌شمردن نقش مادری برای هویت زنان، در زندگی روزمره زنان امروزی که برای اشتغال و پیشرفت شغلی اهمیت زیادی قائل‌اند، مسئله مهمی که بروز می‌کند، تضادهای نقشی و دشواری‌های مادری زنان شاغل است (احمدی فراز، عابدی و آذر برزین، ۱۳۹۳؛ رفعت‌جاه و خیرخواه، ۱۳۹۲). زمانی که هویت زنان به مادری فروکاسته شود و سایر نقش‌ها و هویت‌های زنانه در حاشیه قرار گیرد و درحالی‌که ساختار خانواده با وجود افزایش آگاهی و تحصیلات زنان و مشارکت آنان در فعالیت‌های اجتماعی و اقتصادی تحول یابد، این دوگانگی سبب بروز مشکلات و مسائل بیشتر و پیچیده‌تری خواهد شد.

مطالعه درباره موضوع مادری در دو بعد نظری و کاربردی اهمیت دارد. در بعد نظری مسائل خانواده، مناسبات درون آن و رابطه آن با جامعه و تداخلات و تعارض‌های بین دو

---

1. Abbott & wallace

نقش حرفه‌ای و مادری، همیشه به‌عنوان یکی از موضوعات اجتماعی مدنظر محققان علوم انسانی بوده است، اما با تغییراتی که در طی سی سال گذشته در خانواده پدید آمده است، به‌ویژه در زمینه افزایش توانمندی‌های زنان، کاهش تعداد فرزندان و مشارکت بیشتر زنان در فعالیت‌های اجتماعی و کارهای درآمدزا، تأملات گسترده‌ای در نقش‌های زنانه و شخصیت و هویت زنان صورت گرفته است (حمزوی عابدی، باقریان و مظاهری، ۱۳۹٤؛ احمدی فراز و همکاران، ۱۳۹۳؛ اعزازی، ۱۳۹۹)؛ بنابراین بررسی تجربه مادری می‌تواند از بعد نظری به انباشت دانش ما منجر شود و در بعد کاربردی به بهبود شرایط خانواده و زنان شاغل کمک کند. خانواده امروزه با چالش‌هایی همچون تضاد نقش‌ها، غلبه ارزش‌های فردگرایانه و مادی‌نگر، گرایش به تجمل‌گرایی، مصرف‌گرایی، افزایش نرخ طلاق و... دست به گریبان است؛ ازاین‌روست که انجام مطالعات تجربی و میدانی چندجانبه و عمیق در زندگی روزمره خانواده‌ها و زنان جوان امروزی با روش‌های کیفی و ژرفانگر می‌تواند به شناخت مسائل ظریف و پنهان موضوع کمک کند و متناسب با آن برنامه‌ریزی و اقدام کرد.

۲. مبانی نظری تحقیق

۲. ۱. پیشینهٔ تحقیق

نتایج پژوهش کیفی احمدی فراز و همکاران (۱۳۹۳) دربارهٔ تجارب مادری زنان شاغل بیان‌کنندهٔ هفت تم اصلی شامل بارداری متفاوت، مراقبان جایگزین، تداخل نقش، کشش نقش، حمایت، سازگاری تدریجی و فرسایش بود. براساس نتایج این مطالعه، قبول نقش‌های متعدد همسری، مادری و شغلی در زنان شاغل سبب به‌وجودآمدن انتظارات نقشی گوناگون و اجبار در پاسخگویی به این انتظارات و نیازهای نقشی در خانواده و جامعه شده است، اما ازآنجاکه نقش مادری یکی از مهم‌ترین نقش‌های زنان به شمار می‌رود، مسلم است که این موضوع خواسته یا ناخواسته می‌تواند بر ایفای نقش مادری زنان تأثیر بگذارد. همان‌طورکه

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد، ایفای این نقش در مادران شاغل با تحمل سختی‌های فراوانی همراه است و فرایندی کاملاً متفاوت با زنان غیرشاغل دارد.

رفعت‌جاه (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان «زنان جوان و بازتعریف معنا و نقش مادری» بر مادران ۲۵ تا ٤٠ ساله ساکن شهری انجام داد. در این پژوهش تلاش شد تا معانی و تصور پیشینی زنان از مادری و تجربیات واقعی و تصورات و معانی کنونی آنان در این باره با روش کیفی مطالعه شود. زنان مطالعه‌شده از میان مادران متأهل غیرشاغل جوان ساکن محله دولت‌آباد انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری نظری یا مفهومی بود؛ ازاین‌رو دو معیار تحصیلات و گرایش دینی که مطالعات اولیه نشان می‌داد در معنا و عملکرد مادری تفاوت ایجاد می‌کنند، در نمونه‌گیری لحاظ شد. فنون گردآوری داده‌ها مصاحبه عمیق و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. براساس یافته‌ها، آنچه در همه مادران مشترک بود، تمایل به مادرشدن و باور به ضرورت آمادگی و آموزش برای نقش مادری بود، اما مادران تحصیل‌کرده صرف‌نظر از گرایش دینی‌شان ضمن مهم‌دانستن مادری نگاه انتقادی به معنای رایج مادری داشتند و در پرداختن به علایق شخصی فعال‌تر عمل می‌کردند. در مادران تحصیل‌کرده با گرایش دینی زیاد، شکاف بین تصور و تجربه مادری از تحصیل‌کرده‌های با گرایش دینی پایین کمتر بود؛ بااین‌حال، در دیدگاه انتقادی به کمی حقوق و زیادبودن وظایف مادران با آنان مشابه بودند. همچنین غالب پاسخگویان مادری را نقشی پرزحمت، بی‌وقفه، بی‌اجر و پیچیده برشمردند که دارای کمترین حقوق و بیشترین مسئولیت‌هاست و بر این نظر بودند که پدران، جامعه و دولت باید در انجام وظایف مادری از زنان حمایت کنند، حقوق آنان را افزایش دهند و مسئولیت‌هایشان را تعدیل کنند. جامعه فقط به فداکاری و قداست مادری اشاره دارد؛ بی‌آنکه درعمل اقدامات مؤثری برای بهبود آن انجام دهد.

ماهر و ساگرس[1] (۲۰۰۷) تأثیر گفتمان غالب مادری را بر تصمیم زنان دربارهٔ داشتن فرزند بررسی کردند. طبق یافته‌های آن‌ها، بیشتر زنان بی‌فرزند حاضر در مطالعه می‌ترسیدند

1. Mauher & Sagraes

که شاید مادری اولویت‌های دیگر آن‌ها را کنترل کرده، زندگی‌شان را مختل کرده و هویتشان را از آن‌ها دور کند. گرسون[1] (۲۰۰۹) در مطالعهٔ خود به این نتیجه رسید که بین زنان جوان، مفهوم مشارکت در نیروی کار و نقش شاغل و نان‌آور به‌منزلهٔ جنبه‌ای از یک مادر خوب بودن دیده می‌شود. این امکان وجود دارد که جاذبه‌های معنوی مادرشدن تا زمانی که مادرشدن واقعی آغاز شود، وجود داشته باشد. کلارک[2] (۲۰۱۲) در مطالعهٔ خود نشان داد، مادری همچنان به‌منزلهٔ موقعیتی ارجمند توسط بیشتر زنان در ایالات متحدهٔ آمریکا ستایش می‌شود؛ بااین‌حال، تعداد زنانی که هرگز مادری را تجربه نکرده‌اند، در حال افزایش است. پژوهشگران بر این باورند که ایدئولوژی‌های فرهنگی مادری می‌تواند بر تصمیم مادرشدن تأثیر بگذارد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد، اقلیت زنان بدون فرزند، مادری را باارزش می‌دانند و معانی مدنظرشان را ازطریق ارتباطشان با شکل‌های مادری قدرتمند و همچنین تجارب مراقبت از خانواده و روابط خویشاوندی تنظیم می‌کنند. شواهد موجود مبتنی‌بر تلاش در حفظ تعادل بین تعهدات خانوادگی و کاری مشارکت‌کنندگان، بر اولویت مادرشدن آن‌ها تأثیر می‌گذارد، اما ارزش آن‌ها برای نقش مادری را کاهش نمی‌دهد.

۲. ۲. چارچوب نظری تحقیق

همواره دیدگاه‌های موافق و مخالفی درباره اشتغال زنان و تأثیرات منفی و مثبت آن بر نقش خانوادگی ایشان مطرح بوده است. رویکردهای کارکردگرا که جامعه را نظامی متشکل از بخش های به هم پیوسته می‌داند، درپی نشان‌دادن این است که تفاوت‌های جنسیتی در جهت ثبات و یکپارچگی اجتماعی است. پارسونز (۱۹۵۹) ازجمله نظریه‌پردازانی است که با دیدگاهی کارکردگرایانه و با تأکید بر بیولوژی بدن زنان به تحلیل نقش زن در خانواده پرداخته و مادری را یکی از ارکان خانواده و ضامن حفظ و تداوم آن دانسته است. از نظر او، کارکرد خانواده، بازتولید نسل، اجتماعی‌کردن فرزندان و بر عهده گرفتن تربیت آنان است.

1. Gersoun
2. Clark

پارسونز زنان را دارای غریزه ذاتی برای پرورش دیگران می‌داند و معتقد است که برای تداوم خانواده باید تقسیم جنسی نقش وجود داشته باشد؛ به‌طوری‌که نقش‌های عاطفی به زنان و نقش‌های ابزاری به مردان اختصاص یابد؛ بنابراین رفتار مادرانه توسط عوامل اجتماعی آموخته می‌شود و درعین‌حال به‌وسیله عوامل زیستی تقویت می‌شود. او نظریه جهانی بودن خانواده و ثبات نقش‌های زنانه و مردانه در درون خانواده و اختصاص وظیفه تربیت فرزند به مادران را مطرح کرده است (گرت،[1] ١٤٠٠)، اما پارسونز در بعد اجتماعی مادری، صرف‌نظر از هنجارها، تکالیف و تعهدات مربوط به ایفای این نقش به فواید اجتماعی نقش تربیتی و مراقبتی زنان برای جامعه توجه کرده است؛ ازاین‌رو به ضرورت پشتیبانی سایر خرده‌نظام‌ها برای تحقق بهینه این امر تأکید می‌ورزد، یعنی به منابع، حقوق، امکانات، امتیازات و مشروعیتی که لازم است توسط سایر خرده‌نظام‌ها برای مادران فراهم شود (بستان[2]، ١٣٨٥)؛ بااین‌حال، در بسیاری از زمینه‌های اجتماعی چنین حمایتی نمی‌شود و مادری مسئولیتی کاملاً فردی و بدون بهره از خدمات و حمایت‌های سایر نهادها ازجمله نهاد سیاست، اقتصاد و فرهنگ باقی مانده است. گاه شرایط از این هم دشوارتر می‌شود؛ به‌گونه‌ای‌که در عرصه زندگی روزمره زنان، وظایف و مسئولیت‌های مراقبت و تربیت فرزند به عهده مادر است، اما اختیارات، حقوق و امتیازات از آن دیگران، به‌ویژه پدر.

دیدگاه‌های سنتی و محافظه‌کارانه با پیش‌فرض‌های موجود درباره تصویر آرمانی مادر و نقش طبیعی وی ساختار زندگی زنان را در خانواده تحصیل و کار شکل داده‌اند، به مخالفت با اشتغال زنان و پیروی از الگوی مردانه پرداخته‌اند و از نقش آن‌ها در مدیریت امور خانواده به ویژه ایفای نقش مادری حمایت کرده‌اند، اما برخی فمنیست‌ها به‌عنوان طرفداران برجسته اشتغال زنان، اشتغال آن‌ها را عامل استقلال، افزایش اعتماد به نفس و ورود به عرصه عمومی

1. Garrett
2. Bostan

جامعه می‌دانند. هریت تیلور[1] از متفکران و مدافعان حقوق زنان در قرن نوزدهم می‌نویسد که زنان را چه مجرد و چه متأهل باید به اشتغال تشویق کرد که نه‌تنها به‌عنوان وسیله‌ای برای استقلال مالی است، بلکه مهم‌تر از آن برای استقلال روانی، دنبال کار کردن بروند؛ زیرا اشتغال عزت‌نفس را قوت می‌بخشد و مشارکت اصیل و مساوی بین زن و شوهر را اعتلا می‌بخشد (اعزازی، ۱۳۹۹).

در نظریه‌های جنسیتی فرض اصلی این است که موقعیت زنان در بازار، خانه و خانواده به یکدیگر وابسته است و جزئی از یک نظام کلی اجتماعی است که در آن زنان دنباله‌رو مردان‌اند. تأکید این نظریه‌ها این است که گرایش مشاغل زنانه انعکاسی از نقش‌های آنان است و همان‌گونه‌که در بیشتر جوامع کار خانگی کم‌ارزش انگاشته می‌شود، این مشاغل و مهارت‌ها نیز در بازار کار کم‌ارزش محسوب می‌شوند. ژانت سالتزمن چافتز[2] یکی از جامعه‌شناسانی است که نظریه نابرابر جنسیتی خود را در چارچوب تضاد مطرح کرده است. او در این نظریه‌پردازی تلاش کرده است نشان دهد که چگونه نیروهایی باعث بقای نابرابری می‌شوند و چگونه می‌توان این نابرابری‌ها را از بین برد. وی بر کنش فردی و نیروهای کلان تأکید می‌کند. از نظر او، نیروهای اجباری از یک سو و کنش‌های فردی و نیروهای داوطلبانه از سوی دیگر، به‌صورت مرتبط و مانند دو روی سکه عمل می‌کنند و با تزریق فشارهای مهم و بنیادی به کل نظام قشربندی به بقای نظام نابرابری جنسیتی منجر می‌شوند. تقسیم کار امتیازها را به مردان می‌دهد و از بالا به پایین کنترل‌های اقتصادی و سیاسی را به دست مردان می‌دهد و با سرایت‌یافتن این کنترل‌ها به سطوح خرد، منابع اقتصادی و غیراقتصادی به‌صورت ناموزون میان مردان و زنان تقسیم شده و تضاد میان زن و مرد ایجاد می‌شود.

1. Harriet Taylor
2. Janet Saltzman Chafts

۳. روش تحقیق

با توجه به محدودیت تعداد شاغلان زن در پست‌های مدیریتی وزارت نفت و با توجه به هدف کلی تحقیق که شناخت ابعاد و واکاوی در تجربه مادری زنان شاغل در پست‌های بالای صنعت نفت و لزوم کشف جزئیات ظریفی از پدیده است، روش کیفی ما را در دستیابی به این هدف و درک واقعیت اجتماعی از منظر افرادی که تجربه مادری داشته‌اند، یاری خواهد کرد.

۳. ۱. چارچوب نمونه

چارچوب نمونه[1] این تحقیق، همه کارکنان زن شاغل در سمت‌های B و بالاتر شاغل در وزارت نفت جمهوری اسلامی ایران است.[2]

۳. ۲. حجم نمونه

حجم نمونه با دو معیار به محک می‌خورد: ۱- ورودی (اشباع داده‌ها) و ۲- خروجی (اشباع نظری). معیار ورودی این است که چه کسانی حامل انواع تجربه‌های مرتبط با موضوع و مسئله و پرسش‌های تحقیق حاضر هستند. معیار خروجی یعنی زمانی که محقق به این نتیجه برسد که انجام مصاحبه بیشتر اطلاعات بیشتری در اختیار وی نمی‌گذارد و صرفاً تکرار اطلاعات قبلی است و در این حالت گردآوری اطلاعات را متوقف می‌کند. براساس نمونه‌گیری هدفمند و معیارمحور، با ۳۰ نفر مصاحبه عمیق اجرا شد. بعد از انجام ۲۵ مصاحبه اشباع نظری به دست آمد، اما برای اطمینان بیشتر، مصاحبه‌ها تا ۳۰ نفر ادامه یافت.

1. Sample frame

۲. براساس نظام رتبه‌بندی در صنعت نفت، پایه‌های سازمانی شامل ۱۱ تا ۱۷ و A، B، C،D و OD است که معمولا پایه‌های ۱۱ تا ۱۷ پست‌های کارشناسی و کارشناسی‌ارشد هستند. پایه‌های A و B بسته به ماهیت و نوع کار شرکت‌ها غالباً سمت‌های مسئول و رؤسا و گاه معاونان مدیران هستند. پایه C معاونان مدیران کل، پایه D مدیران کل و پایه OD برخی مدیران کل و مدیران عامل و معاونان وزیر را در بر می‌گیرند.

۳. ۳. شیوه نمونه‌گیری

در این تحقیق از نمونه‌گیری مبتنی بر هدف استفاده شده است؛ یعنی انتخاب افراد براساس دانش و اطلاعات خاصی است که دربارهٔ پدیده دارند. در مرحله اول، محقق مطلعان یا اطلاع‌رسانان را براساس بانک اطلاعات موجود شناسایی کرد و با آن‌ها تماس برقرار کرد و قبل از جلسه اصلی مصاحبه، هماهنگی‌های لازم را برای اجرای مصاحبه انجام داد. در مرحله بعدی نمونه‌گیری، محقق بعد از بازگشت از هر مصاحبه و کدگذاری اولیه داده‌ها براساس فرض‌ها و مفاهیم به‌دست‌آمده که فرضی موقتی تلقی می‌شد، نمونه‌های بعدی را تعیین می‌کرد.

۳. ٤. ابزار گردآوری اطلاعات

منبع اصلی اطلاعات در تحقیقات پدیدارشناسانه توصیفی، گفت‌وگوی ژرف محقق و مشارکت‌کنندگان (مصاحبه عمیق) است. محقق بدون اینکه بکوشد جهت خاصی به گفت‌وگو بدهد، سعی می‌کند به دنیای غیررسمی و تجربیات زندگی فرد دست یابد (فتحی، ۱۳۹٤). با توجه به موضوع و اهداف و سؤالات کلی تحقیق، محقق راهنمای مصاحبه مبتنی‌بر محورهای کلی تحقیق را طراحی کرد و در همه مصاحبه‌ها به همراه داشت. قبل از انجام هر مصاحبه، به‌دلیل آمادگی ذهنی بیشتر محقق و تناسب بیشتر سؤالات با موقعیت مشارکت‌کننده، سؤالات بازنگری، پالایش و بازنویسی شد. توالی پرسش‌ها برای همه پاسخگویان مانند یکدیگر نبود و به فرایند مصاحبه و پاسخ‌های هر فرد بستگی داشت، اما راهنمای مصاحبه به محقق کمک می‌کرد که انواع مشابهی از داده‌ها را از همه آگاهی‌دهندگان و مشارکت‌کنندگان گردآوری کند. در این مصاحبه‌ها، آگاهی‌دهندگان و مشارکت‌کنندگان در دادن پاسخ‌های طولانی آزاد بودند و اغلب مصاحبه‌ها حدود دو ساعت طول کشید تا پاسخ‌های کاملی دریافت شود و در برخی موارد، مصاحبه‌شوندگان به ادامه مصاحبه در جلسات بعدی تمایل داشتند یا طی تماس تلفنی با محقق نکاتی تکمیلی را بیان می‌کردند. در برخی موارد نیز برعکس، مصاحبه‌شوندگان از کنار برخی سؤالات محقق عبور می‌کردند یا

پاسخ‌های مرتبط نمی‌دادند و اظهار بی‌اطلاعی می‌کردند، اما با وجود این مشکلات، در مصاحبه‌های بعدی اشباع نظری حاصل شد؛ به این ترتیب اطلاعات موردنیاز برای داده‌پردازی از مصاحبه‌شوندگان گردآوری شد. برای بررسی بهتر و دقیق‌تر داده‌ها، مصاحبه‌ها ضبط شدند و به‌طور کامل و دقیق پیاده شدند.

۳. ۵. تکنیک تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تحلیل اطلاعات حاصل از مصاحبه‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شده است. تحلیل مضمون روشی برای تعیین تحلیل و بیان الگوها (مضمون‌ها) موجود درون داده‌هاست. این روش خود داده‌ها را سازماندهی کرده و در قالب جزئیات توصیف می‌کند، اما می‌تواند از این فراتر رفته و جنبه‌های مختلف موضوع پژوهش را تفسیر کند (براون و کلارک[1]، ۲۰۰۶). مراحل کدگذاری استفاده‌شده در این تحقیق عبارت‌اند از: آشنایی با متن، کدگذاری اولیه ،جست‌وجوی مضامین، ترسیم شبکه مضامین، تحلیل شبکه مضامین و تدوین گزارش.

٤. یافته‌های تحقیق

با توجه با اقتضای مطالعات کیفی، متن مصاحبه‌ها بلافاصله پیاده شد و سپس روند تحلیل آغاز شد. ابتدا عبارات مهم مصاحبه و معنای هر عبارت به‌صورت کد اولیه استخراج شد که ۲۸۳ کد بود. سپس از میان کدها، مفاهیم مشابه به‌صورت طبقه‌بندی واحد نوشته شد. با توجه به گستردگی کدها طبقات مختلف به‌منظور ایجاد طبقه‌بندی کلی و عام ادغام شدند. این مفاهیم در ٦ مقوله کلی و ١٦ مقوله فرعی سازماندهی شدند و مبنای تحلیل را تشکیل دادند. درنهایت، توصیف کاملی از پدیده مادران شاغل به‌ترتیبی که خواهد آمد، به دست آمده است.

1. Brown & Clark

جدول ۱. مقوله‌های مرتبط با تجربه مادری زنان شاغل در پست‌های مدیریتی

مقوله اصلی	مقوله‌های فرعی	برخی از کدهای اولیه
مادری؛ مهم‌ترین منبع هویتی زنان	جامعه‌پذیری جنسیتی، ویژگی جسمانی زنان، قداست مادری، انتظارات اجتماعی	اصالت نقش مادری زنان، اولویت ذاتی فرزندان بر شغل، ویژگی جسمانی زن؛ مهم‌ترین منبع هویت، اهمیت زیاد مادری، ارزشمندبودن مادری، اهمیت خودساختگی مادر، لزوم تعالی استعدادها و توانایی‌های مادر، پیچیدگی نقش مادری، احساس افتخار به مادربودن، مادری بزرگ‌ترین لذت دنیا، احساس مظلومیت، انتظارات خانواده و جامعه از زنان برای فرزندپروری و...
بازتعریف نقش مادری	تغییر ارزش‌ها، آگاهی بیشتر مادران و فرزندان	تغییر ویژگی‌های مادر خوب، نیاز به حضور اجتماعی مادران، لزوم به‌روزبودن اطلاعات و دانش اجتماعی، اهمیت خودساختگی مادر، لزوم تعالی استعدادها و توانایی‌های مادر، سخت‌ترشدن مادری در مقایسه با گذشته، لزوم درآمد مالی مادر، تغییر ارزش‌های جامعه، تغییر روش‌های تربیتی فرزندان، قدرت انتخاب بیشتر در کنش مادری، مادری امری جایگزین‌نشدنی، کثرت مراجع تأثیرگذار بر تربیت فرزندان، آگاهی بیشتر فرزندان، چالش‌های فضای مجازی، مادری فرایند پیچیده و مستلزم آگاهی، لزوم همراهی و تساهل با فرزندان، تسهیل وظایف مادری
احساس مادری	تعالی احساسی و روانی، درک تجربه‌ای زنانه، احساس محرومیت از لذت مادری	احساس تکامل، مادری بزرگ‌ترین لذت دنیا، لذت مادری لذتی بدون جایگزین، صبوری بیشتر، تعهد و مسئولیت‌پذیر بیشتر، مهربانی، ایثارگری و گذشت، درک بهتر، احساس مظلومیت، فشار مضاعف ناشی از دو نقش مادری و شغلی، اضطراب جدایی از فرزند، دغدغه بی‌پایان مادری، احساس افتخار به مادربودن، احساس محرومیت، اهمیت‌ندادن سازمان به نقش مادری زنان شاغل، نبود سیاست‌های حمایتی از مادران و...
تجربه بارداری و بیگانگی مردان	اجبار به پنهان‌کاری، نیاز به حمایت رؤسا، همدلی‌های خواهرانه	پوشیدن لباس مناسب، احساس شرم، ترس از اظهار بارداری، زایمان، بیگانگی مردان از بارداری و زایمان، سهیم‌شدن در تجربه دیگر زنان، همراهی با همکاران زن بارداری سخت، همدلی‌های خواهرانه، کلاس‌های آموزشی دوران بارداری، تعویق بارداری، محدودکردن تعداد فرزندان، بیگانگی مردان از بارداری و زایمان، لزوم آمادگی درخور و

مقوله اصلی	مقوله‌های فرعی	برخی از کدهای اولیه
		شایسته برای مادرشدن و...
جدایی از فرزند و حضور مجدد در محل کار	احساسات متضاد، تغییرات جایگاه سازمانی، همکاری‌های غیررسمی	وابستگی فرزند به مادر، از دست رفتن استقلال مادر، دوران شیردهی سخت، اضطراب جدایی از فرزند، از دست دادن جایگاه سازمانی، بی‌خوابی‌های شبانه، دوران شیردهی سخت و کوتاه، چالش‌های مهدکودک، همکاری‌های غیررسمی سازمان با مادران دارای فرزند خردسال، وابستگی به خانواده والد، مراقبان جایگزین، لزوم آرامش مادر، دغدغه‌های سلامت جسمی و روانی فرزندان، نقش محوری زنان در تربیت و مراقبت از فرزندان، افزایش مشارکت همسران در فرزندپروری، بهبود شرایط اجتماعی برای ایفای نقش مادری، انتظارات خانواده و جامعه، نبود سیاست‌های حمایتی از زنان دارای فرزند و...
چالش فرزند دوم	فشار تعارض مادری و کار، آسیب‌های تک‌فرزندی، نبود حمایت‌های سازمانی	دغدغه بی‌پایان مادری، چالش‌های مراقبت از فرزندان نظارت و کنترل بر فرزندان از طریق ابزارهای الکترونیک، اهمیت سنجش جایگاه و شرایط سازمانی، فشارهای سازمانی، هزینه‌های مادی و معنوی، تنهایی فرزندان، نبود حمایت سازمان و...

٤. ۱. مادری؛ مهم‌ترین منبع هویتی زنان

در جوامع سنتی و در حال گذار معمولاً این‌گونه استدلال می‌شود که زنان چه مادر شوند و چه نشوند، احساس مادری[1] با شیوه‌هایی که از طریق آن زنان توسط دیگران یا برداشت‌های خودشان تعریف می‌شوند، اساسی‌ترین و مهم‌ترین مسئله است؛ با وجود این، ظرفیت ساختارهای متفاوت مادری-احساس مادری هرچه باشد، ایدئولوژی‌ها و باورهای غالب که به‌شکل قدرتمندی ریشه در پیش‌فرض‌های جبرگرایی بیولوژیک وگریزناپذیری سرنوشت مادرشدن زنان دارند، ثابت باقی می‌مانند. عنصر بنیادین چنین ایدئولوژی‌هایی این است که وظایف مادری غریزی‌اند؛ بنابراین به‌صورت همگانی تجربه می‌شوند و پایدار می‌مانند. اغلب

۱. احساس مادری: حس عاطفی، روانی و تعلق‌خاطر مادر به فرزند خود را احساس مادری گویند. این احساس پدیده زیستی، روانی و اجتماعی است که جنس زن به‌عنوان مادر به فرزند خود دارد.

قریب به اتفاق بانوان مشارکت‌کننده در این طرح معتقد بودند که مادربودن یک زن به دلایل فیزیولوژیک و اجتماعی مهم‌ترین نقش زن محسوب می‌شود.

یکی از مصاحبه‌شوندها که خانمی در رده سنی ۵۰ سال است، درباره نقش مادری در جامعه ایران این‌گونه می‌گوید:

«در فرهنگ عرفی و رسمی، هویت زن ایرانی به‌شدت وابسته به خانواده تعریف می‌شه. جایگاه زن قبل از اینکه به‌عنوان یه انسان تعریف بشه، هویتش به‌عنوان یه همسر یه مادر تعریف می‌شه و قبل از اینکه به ویژگی‌های انسانیش پرداخته بشه که چطوری ویژگی‌های انسانی را در او پرورش بدهیم، به بحث پرورشش به‌عنوان یک زن و یک مادر فکر می‌شه. تبلیغات رسمی ما به‌ویژه این‌گونه است؛ یعنی عمدتاً قبل از اینکه ما فرد رو آماده کنیم، یه زن رو آماده کنیم که به‌عنوان یک مادر و یک همسر آمادش می‌کنیم و ازش انتظار داریم.» (اطلاع‌رسان شماره ۱۲)

گفتمان حاکم در ایران با تقدس‌بخشیدن به نقش مادری، همچنان خانه‌داری را مهم‌ترین وظیفه یک زن می‌داند و آن‌ها را تشویق می‌کند تا وظایف کودکان و تربیت فرزندان را در اولویت قرار دهند؛ بنابراین در تقسیم جنسیتی کار علاوه بر اینکه در سطح کلان فشارهایی را به مادران تحمیل می‌کند، با آموزش بازتولید این تقسیم کار در سطح فردی آن‌ها را وادار می‌کند تا این چارچوب را بپذیرند و براساس آن عمل کنند. خانم دیگری در گروه سنی ٤٥ سال درباره مهم‌ترین نقش و وظیفه تعریف‌شده در جامعه ایران، معتقد است:

«ما در یک جامعه مذهبی و سنتی زندگی می‌کنیم. در آموزه‌های دینی ما مقام زن به‌عنوان یک مادر قداست خاصی دارد. می‌گن بهشت زیر پای مادران است؛ یعنی اگر زنی مادر شد، چنان منزلتی پیدا می‌کند. هم نزد خداوند مقرب‌تر است و هم نزد جامعه محبوب‌تر. در جامعه ما خانواده مهم‌ترین نهاد اجتماعی است و مادر خانواده منبع عشق و عاطفه است.

خب وقتی چنین آموزه‌هایی در جامعه ترویج می‌شه، مسلماً خیلی از زنان مهم‌ترین نقش خود را مادری می‌دانند.» (اطلاع‌رسان شماره یک)

به‌زعم اغلب اطلاع‌رسانان، مهم‌ترین بخش از انگیزه زنان برای مادرشدن ناشی از باوری درونی و قدرت باروری زنان و شرایط جسمی آنان است. وقتی از مشارکت‌کنندگان می‌پرسیم چرا مادر شدید، در پاسخ به مادری به‌عنوان مهم‌ترین منبع هویت خود اشاره می‌کنند و معتقدند به‌عنوان یک زن جایگاهشان در جامعه با مادری معنا پیدا می‌کند. آن‌ها معتقدند، اگر زنی پزشک یا مدیر موفقی باشد، اما از نقش مادری سرباز زند، جامعه برای او به اندازه زنی که از خواسته‌هایش گذشته تا مادر خوبی باشد، احترام و جایگاه والا قائل نیست. برای اغلب زنان، مادری پاسخ به انتظار اجتماعی نامرئی است که با زنانگی‌شان گره خورده است؛ حتی اگر به بچه‌دارشدن علاقه‌ای نداشته باشند. به نظر می‌رسد، انتخابگری‌شان بیش از آنکه به تصمیم به مادرشدن یا مادرنشدن مربوط باشد، به تصمیم در انتخاب زمان بچه‌دارشدن، به تعداد و فاصله بین فرزندان و تصمیم‌های این چنینی مربوط است. در توافقی کلی، همه زنان گروه بررسی‌شده مادری را مهم‌ترین نقش در زندگی هر زن دانسته‌اند.

٤. ٢. بازتعریف نقش مادری

مقوله مادری آشکارا هم غامض و فروبسته است هم پویا و سیال. درعین‌حال، تغییرات تاریخی، اجتماعی و فرهنگی به‌وضوح نشان می‌دهد و تأیید می‌کند که وظایف مادری همانند سایر روابط نهادها به‌صورت بیولوژیک نقش نمی‌بندد؛ بلکه به‌صورت اجتماعی تکوین می‌یابد (گلن، ١٩٩٤، به نقل از سیف‌الهی، ١٣٩٨)؛ بنابراین ایدئولوژی‌ها نیز در طول زمان تغییر می‌کنند و ایده و عقاید دربارهٔ آنچه یک مادر خوب باید انجام دهد، در خانه بماند و خود را وقف تربیت فرزندان و امور آن‌ها و کار خانه کند، براساس تغییرات اجتماعی و سیاسی و نیازهای اقتصادی تحول می‌یابند. والدین خوب بودن و به‌خصوص

مادر خوب بودن براساس عقایدی چون با فرزندان بودن، برآورده‌کردن خواسته‌ها و تغذیه درست و مداوم آنان است؛ ضمن اینکه هم‌زمان شامل دردست‌گرفتن کاری پردرآمد و تأمین مالی فرزندان نیز است.

امروزه مفهوم مادری با مفهوم مادری در زمان گذشته فرق کرده است. زنان در گذشته بعد از مادرشدن به‌طور کامل نقش مادری داشته‌اند. آنان به‌دلیل مسئولیت اجتماعی و شغلی کمتر، مشغله و دغدغهٔ ذهنی کمتر و زمان بیشتری برای نگهداری و رسیدگی به فرزندان داشتند؛ بنابراین ویژگی‌های خاصی نظیر داشتن فرزندان بیشتر، وابستگی به تجربهٔ اطرافیان، امکانات کمتر و فعالیت فیزیکی بیشتر، تساهل بیشتر در تربیت فرزندان، محبت، دلسوزی و توجه بیشتر به فرزندان، صبر و تحمل بیشتر، خیلی جدی و مستبدبودن و آگاهی کمتر داشتند، اما در شرایط کنونی زمان کمتر برای رسیدگی و نگهداری از فرزندان، داشتن فرزند کمتر، صبر و حوصلهٔ کمتر، متکی‌نبودن به تجربهٔ دیگران و به‌روزبودن، امکانات بیشتر، خودخواه و فردگرابودن، سخت‌گیری بیشتر در تربیت فرزندان، تحصیلات و آگاهی بیشتر، مسئولیت بیشتر، مشغله و دغدغه‌مندی، از ویژگی‌های مادر امروزی است (رفعت‌جاه، ۱۳۹۸).

مادران امروز در مقایسه با مادران گذشته امکانات رفاهی بیشتری دارند و نیازی نیست به اندازهٔ زنان قدیم از جسمشان کار بکشند، اما به‌دلیل تحصیلات و آگاهی بیشتر گزینه‌های بیشتری برای زندگی‌شان پیش رو دارند؛ درنتیجه مثل گذشته فکر نمی‌کنند که باید همهٔ زندگی‌شان در خانه‌داری و فرزندآوری خلاصه شود؛ بلکه معتقدند باید به تعالی استعدادها و توانایی‌های درونی خود نیز اهمیت دهند؛ ضمن اینکه به‌دلیل حجم بسیار بیشتر مشکلات اقتصادی و اجتماعی ناگریزند پابه‌پای مردان برای تأمین معاش زندگی تلاش کنند و دیگر تنها زن خانه‌دار نباشند که بتواند تمام طول روز خود را صرف رسیدگی به خانواده‌اش کند. یکی از پاسخگویان درباره فعالیت‌های اجتماعی و نیاز به خود شکوفایی زنان در عرصه عمومی چنین می‌گوید:

«مادران ما معمولاً افرادی بودند که همه‌چیز را در فضای خانه و مادری می‌دیدند. خیلی صبور بودند و همه زندگیشون رو وقف فرزندانشون می‌کردند. درواقع هیچ‌چیزی جدای از فرزندان براشون معنا نداشت. از مادرانشون فرزندپروری را یاد می‌گرفتند و مشکلی هم پیش نمی‌آمد براشون، اما الآن کمی فرق کرده. دیگه مادران ما فعالیت اجتماعی و پیشرفت شغلی هم براشون مهمه. دیگه خیلی نمی‌تونند فقط توی خونه باشن و بچه‌داری کنن؛ چون فرصت‌های شکوفایی دیگه براشون تعریف شدهو دیگه مادری به‌تنهایی راضی‌شون نمی‌کنه.» (اطلاع‌رسان شماره ۲۲)

برخی اطلاع‌رسانان به کم‌رنگ‌شدن تفکیک وظایف و مرز میان نقش زنان و مردان تحت‌تأثیر شرایط اقتصادی اشاره کرده‌اند:

«می‌دونید دیگه تفکیک نقش پدر و مادر که در گذشته بود، الآن خیلی نمی‌تونه مصداق داشته باشه؛ چون الآن شرایط طوری شده که باید حضور اجتماعی داشته باشی. باید درآمد مالی داشته باشی تا بتونی زندگی‌ات رو بچرخونی. شاید در ابتدا انگیزه اشتغال یک زن درآمد مالی نباشه، اما وقتی می‌آیی سرکار، دیگه سبد خانواده رو برمبنای اون می‌بندی. اصلاً یک زنی که تحصیلات و تخصص داره، چرا باید تمام‌وقت خونه باشه؟» (اطلاع‌رسان شماره ۲)

مادران امروز برای تربیت فرزندان خود با چالش‌های زیادی روبه‌رو هستند و بیش از همه‌چیز به اطلاعات روز تکیه می‌کنند و استفاده از تجربیات گذشتگان را کمتر مفید می‌دانند. در مقام مقایسه، مادران گذشته روش‌های تربیتی خود را سینه‌به‌سینه از مادران و مادربزرگان خود می‌آموختند، اما مادران امروز با استفاده از منابع اطلاعاتی روش‌های تربیتی را برای فرزندان خود برمی‌گزینند که در آن مادران را به دوستی هرچه‌بیشتر با فرزند سوق می‌دهد؛ درحالی‌که در گذشته به‌دلیل تعدد فرزندان چه‌بسا

تربیت فرزندان کوچک‌تر بر گردن فرزند بزرگ خانواده می‌افتاد و والدین ارتباط چندان نزدیکی با فرزندان خود برقرار نمی‌کردند.

به‌روزبودن دانش و اطلاعات اجتماعی روز، یکی دیگر از ویژگی‌های اشاره‌شده برای مادر خوب از نگاه پاسخگویان است:

«امروزه فرزندان با وجود اینترنت و ماهواره چیزهای زیادی می‌بینند و امکان مقایسه بیشتری دارند. یک مادر امروزی شاید مهمه که غذاش به‌موقع آماده باشه، ولی آنچه مهم‌تره، بروز بودنشه؛ اینکه خیلی چیزها را بلد باشه و بدونه که بتونه مادری همراه باشه و فاصله زیادی با بچه‌هاش نداشته باشه. الآن همه‌چیز روز به روز عوض می‌شه.» (اطلاع‌رسان شماره ۲)

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد، از نظر عاطفی و احساسی، مادران کنونی از جنس مادران گذشته‌اند؛ یعنی این مادران نیز به فرزندان خود عشق می‌ورزند و از تمام وجود خود برای رشد و سعادت آن‌ها مایه می‌گذارند. ویژگی‌های دیگری مانند بهترین دوست فرزند بودن، یکی از ارکان مالی خانواده بودن، تعادل برقرارکردن بین فرزند، کار، همسر و خود، مادری که به شکوفاکردن توانمندی‌های خود نیز توجه می‌کند، تربیت فرزندان مستقل‌تر و آگاهی بیشتر دربارهٔ مسائل جامعه، به‌عنوان مهم‌ترین ویژگی مادر خوب یاد شده است. برخلاف تصور اجتماعی که براساس آن مادری کردن وظیفه طبیعی یک زن است و هر زنی توانایی درونی و ذاتی برای ایفای وظایف مادری دارد، بیشتر زنان مطالعه‌شده معتقد بودند که نقش مادری هرچند در طبیعت زن وجود دارد، فرایندی پیچیده و مستلزم آمادگی، آگاهی و آموزش است. درحقیقت زنان قانع شده‌اند که زن‌بودن برای مادری کافی است و همه آنچه برای مادربودن نیاز دارند بدانند، در طبیعت زنانه‌شان نهفته است، ولی تجربه واقعی

مادرشدن[1] را فراتر از تصور تـوان و دانـش خـود دریافته‌انـد و تجربـه مادری‌شـان را شکلی تصادفی و بی‌خبری از واقعیـت ایـن نقـش توصـیف کرده‌انـد کـه احساسـات متعارضی را درونشان برانگیخته است.

«من همیشه مادران دور و بر خودم را می‌دیدم که با چه چالش‌هـایی روبـه‌رو بودنـد یـا اینکه حتی لذت بردنشون از بچه رو، ولی وقتی خودم مادر شدم به نظرم همه‌چیز تغییر کـرد. من با چالش‌هایی روبه‌رو شدم که تا قبل از اون حتی بهشون فکر نکرده بودم. تـازه فهمیـدم که باید از قبل خیلی چیزها را یاد می‌گرفتم؛ به‌خصوص برای من که یک زن شـاغل بـودم و اداره هم حمایت خاصی نمی‌کرد و ساختارهای فرهنگی جامعه هم بچه‌داری را وظیفـه مـن می‌دونست. الآن فکر می‌کنم آمادگی لازم را نداشتم.» (اطلاع‌رسان شماره ٦)

٤. ۳. مادری و احساس کامل‌شدن

هویت پیوندخورده زنان به بدنشان زمانی کامل می‌شود که به کارکرد زایـش خـود ایمان آورند و از آن تبعیت کنند. در باور زنی که پیوند بیولوژیک بـاروری معنـا پیـدا می‌کند، هسته اصل هویتش نیز با به بار نشستن وظیفه‌اش تکمیل می‌شـود و از زایـش نیز احساس غرور و تکامل مـی‌کنـد؛ البتـه ایـن بـاور در میـان زنـان بررسی‌شـده در گروه‌های سنی بیشتر، پررنگ‌تر است.

«وقتی مادر می‌شی، احساسات دیگران را خیلی بهتر درک می‌کنی و به‌نـوعی مهربـان‌تـر می‌شی؛ این خودش یعنی تکامل فرد.» (اطلاع‌رسان شماره ۷)

«مادرشدن یکی از اجزای تکامل روحی و روانی یک زن محسوب می‌شه؛ یعنی یـک زن وقتی مادر می‌شه، از اون فردیت خودش دور می‌شه و دیگه دیگری که فرزندش اسـت، بـر خودش ارجحیت پیدا می‌کنه. واقعاً آدم به لحاظ شخصیتی عوض می‌شه و ایثـارگری را یـاد

---

۱. تجربه مادری: جنس زن در فرایند بارداری و به دنیا آمدن فرزند خود و همچنین در راستای نگهداری، ایجاد ارتباط عاطفی و احساس مادری و پرورش فرزند تجربه می اندوزد که این فرایند کسب تجربه را «تجربه مادری» گویند.

می‌گیره. اصلاً به نظرم جزئی از فرایند رشد شخصیت یک زن محسوب می‌شه.» (اطلاع‌رسان شماره ۱۲)

همچنین مشارکت‌کنندگان بیان کردند که پس از مادرشدن، احساس می‌کنند ابعاد جدیدی به هویتشان اضافه شده است. در بیان این ابعاد به تکامل به صفاتی چون صبورتر، متعهدتر، مسئولیت‌پذیرتر، مهربان‌تر و فداکارترشدن اشاره کردند.

٤. ٤. تجربه بارداری و بیگانگی مردان

بارداری دوره‌ای طولانی است که احساسات متفاوت و گاه متعارضی به همراه دارد. بارداری همراه با انتظار موجودی آشنا و درعین‌حال ناشناخته است که می‌تواند همراه با احساس شادی، ترس، اضطراب و دلشوره‌های بسیاری باشد. دغدغه سلامت جنین، ترس از فرایند بارداری به‌عنوان تجربه ناآشنا به‌خصوص در اولین بارداری، ترس از سقط، ترس از عقب‌ماندگی یا نقص کودک و حتی ترس از زایمان، دغدغه‌های تمام زنان باردار محسوب می‌شود، اما در زنان باردار شاغل علاوه بر این ترس‌ها، ترس از واکنش مجموعه کاری یا ازدست‌دادن جایگاه سازمانی و شغلی نیز وجود دارد که با توجه به محیط کاری و روابط با همکاران مجموعه و رؤسای واحد شدت و ضعف دارد.

«ما در یک سازمان مردانه کار می‌کنیم و قبلاً همه و الآن اکثر مدیران مرد هستند. مردان به‌دلیل ناآگاهی و نبود آموزش مناسب شناخت درستی از نیازهای یک زن باردار ندارند و معمولاً با نادیده‌گرفتن ناآگاهانه نیازهای زنان و حتی همسران خودشون موجب تشدید اضطراب، نگرانی و احساسات ناخوشایند در آنان می‌شوند.» (اطلاع‌رسان شماره ۳۰)

دریافت تغییرات هیجانی در طی حاملگی و پس از تولد فرزند ارتباط زیادی با حمایت و کمکی دارد که زن از همسر و اطرافیانش دریافت می‌کند. در زمینهٔ زنان شاغل اگرچه همسر به‌عنوان مهم‌ترین عامل کنترل یا برانگیختن هیجان‌ها به حساب می‌آید، آرامش محل کار و همکاران نیز از اهمیت زیادی برخوردار است؛ به‌خصوص

در ماه‌های اول بارداری که معمولاً زنان به دلایلی چون شرم از بارداری، مطمئن‌نبودن سلامت جنین و ادامه بارداری یا ترس از واکنش منفی همکاران و رؤسا سعی در پنهان‌کردن این قضیه دارند، معمولاً فشارهای زیادی به زنان وارد می‌شود یا اینکه به‌دلیل ساعات زیاد کار و نداشتن استراحت معمولاً هیجان‌های منفی و مشکلات پزشکی در این زنان بیشتر است. زنان مصاحبه‌شونده همواره بر سختی شرایط بارداری در محیط مردانه و نداشتن حمایت‌های رسمی و غیررسمی در سازمان تأکید داشتند و خاطرات منفی فراوانی در این باره بیان کردند. نکته مهم اینکه تعامل مدیریت و رئیس مجموعه، عامل بسیار مهمی برای زنان در این دوران است. معمولاً رؤسایی که ضرورت آرامش مادر را در دوران بارداری بیشتر درک کرده‌اند، شرایط آرام‌تری را برای زنان فراهم کرده‌اند.

«معمولاً خانم‌ها اداره را بعد از مدتی در جریان بارداری قرار می‌دادند و این عوامل مختلفی داره: یکی اینکه فکر می‌کنی حاملگی یک مقوله غیرعادی در محیط مردانه است؛ بنابراین بهتره که همکار مرد متوجه این مسئله نشه؛ این به فرهنگ جامعه برمی‌گرده. در جایی می‌خواندم که خانم‌ها در خارج وقتی باردار می‌شن، لباسشون را تنگ می‌کنن تا برآمدگی شکمشون بیشتر معلوم بشه و به بارداریش افتخار می‌کنند، اما ما برعکس هی مانتوهامون را گشاد و گشادتر می‌کردیم. یا اینکه اگر رئیسم بفهمه ممکنه کمتر روی من حساب کنه و ممکنه من در مقطعی باشم که باید ارزیابی بشم یا ترفیع بگیرم یا منتظر پستی باشم؛ پس بهتره این مقوله مخفی بماند.» (اطلاع‌رسان شماره ۲۷)

اطلاع‌رسانان بارها به تجربه بی‌عدالتی سازمانی در ارزیابی عملکرد بانوان در شرایط خاص بارداری اشاره کرده‌اند. یکی از آنان چنین می‌گوید:

«ولی اداره آن زمان‌ها به بچه توجهی نمی‌کرد. شما فکر کنید بچه‌ات قراره اسفند به دنیا بیاید و تا اسفند هم سرکار آمدی، ولی چون باردار بودی باید امتیاز[1] c می‌گرفتی و سال بعدش طرف دو ماه بعد می‌رود سرکار، ولی باز تا دوسال بعد؛ چون بچه کوچک دارد باید c بگیرد و حتی اگر می‌دانستند طرف قصد بارداری داره، امتیاز c می‌دادند و ما آدمی را داشتیم که تراز مالی را بسته بود و بعد چون چادری بود، کسی متوجه بارداریش نشده بود و زمانی که رفته بود برای زایمان همه تعجب کرده بودند؛ با وجود این، بهش امتیاز c دادند. درواقع انگار بارداری و...» (اطلاع‌رسان شماره ١٦)

یکی دیگر از مصاحبه‌شونده‌ها که خانمی جوان است، دربارهٔ بارداری دوم خود چنین می‌گوید:

«من چون بارداری اولم خیلی سخت بود، در بارداری دوم نمی‌خواستم زود این مسئله را عنوان کنم. در ماه‌های اول، صبح‌ها حالم خیلی بد می‌شد. از طرفی باید دخترم را هم به مهد می‌بردم. این می‌شد که بعضی روزها با نیم‌ساعت تأخیر می‌رسیدم اداره. همین نیم‌ساعت‌ها را جمع کردن و برام غیبت رد کردن و در پرونده‌ام درج شد. به‌عنوان یک خاطره بد توی ذهنم ثبت شد که هر وقت یادم میاد با تمام وجود ناراحت می‌شوم.» (اطلاع‌رسان شماره ۳۰)

در فرهنگ ایرانی بارداری تجربه‌ای سربسته و شرمگینانه است. جامعه میلی به گفتمان و آشکارکردن این تجربه زنانه ندارد. شاید پزشکان تنها گروهی هستند که مرجعیت سخن‌گفتن از بارداری را در عرصه عمومی دارند. آن‌ها به‌دلیل اقتداری که از طریق دانش خود به دست می‌آورند، می‌توانند از راه‌های گوناگون از بارداری بگویند و بایدها و نبایدهای آن را تعیین کنند. تجربه زنان از بارداری هرگز به گفتمان عمومی نمی‌رسد و در همان حوزه خصوصی می‌ماند، اما بارداری در این حوزه تجربه‌ای فردی نیست. شبکه‌ای از زنان هستند که درک

---

۱. امتیاز ارزیابی سالیانه کارکنان صنعت نفت‌داری دو بخش ریالی و شغلی می باشد که هر دو بخش امتیاز ازالف به معنای عالی ب متوسط و سی ضعیف و دی خیلی ضعیف می باشد که این امتیازات توسط مدیریت واحد یا مجموعه داده شده و علاوه بر تاثیرات مالی دررتبه شغلی و ارتقاء افراد موثر می باشد.

متقابل زنانه‌ای از هم دارند و نیازهای این دوره را خوب می‌فهمند. زنان دیگر با زنان باردار همدل‌اند و کمک می‌کنند تا در شرایط آرام‌تری این دوران را پشت سر بگذارند. شبکه زنان فرصت گفت‌وگو درباره تجربه مشترک را برایشان فراهم می‌کند. در نبود شبکه اجتماعی حامی مادران، این شبکه بانکی از اطلاعات و تجربیات متنوع زنانی است که در اختیار مادران جوان‌تر و بی‌تجربه‌تر قرار می‌گیرد. آن‌ها با مقایسه و گفت‌وگو از لایه‌ها و جزئیات تجربه‌شان درک عمیق‌تری از مادر و مادری به دست می‌دهند. همدلی خواهرانه اعضای این شبکه و لذت مشارکت در تجربه زنانه زنان را به هم نزدیک می‌کند؛ حسی که بیرون از این شبکه وجود ندارد. مهم نیست کجا، اتاق انتظار مطب پزشک بین دو زنی که هرگز نمی‌شناسند، صف نانوایی، مسجد، دوره‌های زنانه در مکالمه‌های دو دوست قدیمی یا دو همکار. بهرحال در هر جایی این شبکه سیال در حال گفت‌وگو و تبادل تجربه است.

«من با دو تا از همکاران در واحدهای دیگه هم زمان باردار بودیم. الآن هم بچه‌مان تقریباً هم‌سن‌اند. همیشه با هم حرف می‌زدیم و از تجربیات هم استفاده می‌کردیم. انگار همیشه یه موضوع بحث مشترک به‌جز مباحث اداره داشتیم که برایمان جذاب بود. خیلی لذت‌بخشه زمانی که با کسی صحبت می‌کنی که حس می‌کنی تجربیات مشترک زیادی دارین و با هم از موضوع لذت می‌برین. از نظر روحی خیلی کمک می‌شد؛ وقتی فکر می‌کنی یه مسئله عجیبی اتفاق افتاده و فقط تو درگیرش هستی، اما وقتی درباره‌اش با فرد دیگری صحبت می‌کنی، می‌بینی او هم درگیره فکر می‌کنه نه من یا بچه من عجیب نیستیم؛ بلکه همه این مسائل را دارند، یه کم بار احساسیش کم می‌شه و خیالت راحت‌تر می‌شه.» (اطلاع‌رسان شماره ۲۲)

همدلی، دلداری و امیدبخشیدن به یکدیگر از ویژگی‌های این شبکه زنانه است. زنان سخاوتمندانه راه‌های حل مسائل و دشواری‌هایی را به اشتراک می‌گذارند که با آن مواجه بوده‌اند. این شبکه به آن‌ها کمک می‌کند تا به نیازشان به شنیده‌شدن تجربه منحصر به فرد پاسخ دهند. اعضای این شبکه بهترین شنوندگان هستند. این گفت‌وگوها به آن‌ها فرصت

شنیده‌شدن و شنیدن از تجربه‌ای عجیب و همه‌گیر می‌دهد که درکش بـرای هرکسـی آسـان نیست.

«دوستی داشتم که شرایطش مثل من بود؛ ویارهای من را داشت و دردهای من را داشت. همیشه به او زنگ می‌زدم و امیدواریش می‌دادم. او هم مثل من خیلی نگران سلامتی بچه مثل وزنش بود که ضعیف و آسیب‌پذیر به دنیا نیاید. با تمام وجود نگرانی‌هایش را می‌فهمیـدم.» (اطلاع‌رسان شماره ۱)

٤. ٥. تجربه جدایی از فرزند و حضور مجدد در سازمان

هویت مادری و انجام وظایف مادری در گفتمان عمـومی جامعـه ایـران امـر ارزشـمندی محسوب می‌شود، اما تجربیات عینی و روایات زنان در سطوح مختلف نشان از نادیده‌گرفتن ارزش آن درعمل در بین افراد و جامعه دارد. برای بیشتر مصاحبه‌شوندگان فقط مـادربودن و فقط در خانه بودن با بچه‌ها کافی به نظر نمی‌رسد. آن‌ها افرادی هستند که هویـت اجتمـاعی خارج از چارچوب خانواده برای خود تعریف کرده‌اند، تمام وقـت در خانـه بـودن را امـری خوشایند و شایسته نمی‌دانند و داشتن کار بیرون از خانه در کنار مادربودن به‌شدت برایشـان باارزش تلقی می‌شود. درواقع، بازگشت به کار و سازمان فرصت دوباره بازگشت بـه دنیـا و جهان بیرون از خانه و استقلال دوباره برایشان فراهم می‌کند. بازگشت به کـار گریزگـاهی از مسئولیت‌ها و جنبه‌های انزوابخشی و کسالت‌آور تجربه مادری و فرصتی بـرای بـودن خـود قدیمی فراهم می‌کند.

مصاحبه‌شونده شماره ٦ که خانم در رده سنی ٤٠ سال با دو فرزند کوچک اسـت، چنـین می‌گوید:

«من از مادر بودن لذت می‌برم. خیلی دوستش دارم، ولی چون اون کسالت و یکنواختیش من را خیلی اذیت می‌کرد، روحیه‌ام خیلی خوب نبود. وقتی سرکار آمدم درسته که بهم فشار می‌آمد؛ به خصوص وقتی دخترم کوچک بود و شب خوب نمی‌خوابید و من هم بیدار بـودم و صبح باید می‌آمدم اداره مرتب بیمار می‌شد، اما وقتی سرکار برگشتم، درمجموع روحیـه‌ام

بهتر شد و با اشتیاق بیشتری به کار بچه‌ها می‌رسیدم. بارها گفتم که واقعاً دوست دارم سرکار باشم.» (اطلاع‌رسان شماره ٦)

داشتن احساسات متناقض از دیگر مسائلی است که زنان بعد از مادرشدن و برگشت به کار تجربه می‌کنند. اغلب از اینکه فرزند کوچک خود جدا می‌شوند، نگرانی‌های بسیاری دارند و احساس غم و ناراحتی زیادی را تجربه می‌کنند. از تجربه روزهای نخست جدایی از فرزند خود به‌عنوان تلخ‌ترین تجربیات خود یاد می‌کنند و از طرفی حس استقلال و بازگشت به کار و هویت حرفه‌ای را اجتناب‌ناپذیر می‌دانند.

«چون اون زمان مرخصی زایمان ما ٤٠ روز بود باید بچه چهل‌روزه را می‌ذاشتی و می‌آمدی اداره. من با هزار خواهش و تمنا و مشکل تونستم مرخصیم را به چهار ماه برسونم و بعد بیام اداره، اما چون بچه‌ام فقط شیر من را می‌خورد، به‌ناچار از سه‌ماهگی بهش فرنی و حریره بادام و... دادیم. وقتی می‌آمدم اداره سینه‌هام پرشیر می‌شد و مجبور بودم مقنعه بلند بپوشم. اوایل هر بار که مانتوم خیس می‌شد، شروع به گریه می‌کردم. بعدش یک ظرف آوردم و می‌رفتم دستشویی شیرم را می‌دوشیدم و در ظرفی با کیسه سیاه در یخچال اداره می‌گذاشتم. این کاری بود که اون وقت‌ها خیلی از خانم‌ها انجام می‌دادند و به ما هم یاد داده بودند، ولی الآن فکر نکنم شماها این کار را بکنید.» (اطلاع‌رسان شماره ١٦)

عده‌ای از مصاحبه‌شوندگان بعد از بازگشت به کار با تغییراتی ازقبیل تغییر مکان واحد، تغییر مدیریت واحد، تغییر جایگاه افراد و سمت‌های سازمانی مواجه شده‌اند که سبب تلاش مضاعف آن‌ها برای حفظ جایگاه شغلی خود شده است:

«وقتی که از مرخصی برگشتم، همه‌چیز عوض شده بود. اصلاح ساختار انجام داده بودند و سمت من حذف شده بود و من بدون سمت باقی مونده بودم. یه کم سخت بود، ولی بعد از مدت کوتاه یکی دوماهه تونستم با رای‌زنی و با توجه به شناختی که ازم داشتن، یه سمت دیگه‌ای بهم بدن.» (اطلاع‌رسان شماره ۹)

یکی از موارد بسیار مهم، نحوه برخورد همکاران و رؤسا با زنان بعد از بازگشت از مرخصی زایمان است. در بیشتر مصاحبه‌های افراد به همکاری و همراهی مجموعه با مادران جوان اشاره شده است که به نظر می‌رسد این همکاری‌ها و همراهی‌های غیررسمی در بین همکاران رده سنی ٤٥ سال به بالا، بیشتر بوده است. کم‌بودن زمان مرخصی زایمان و نداشتن ساعات شیردهی یا محدودبودن آن و در اقلیت‌بودن زنان در آن دوران موجب چنین برخوردی شده است.

«ببین اون وقت‌ها برخلاف الآن حمایت‌های زیادی از همکاران زن می‌شد. حمایت‌ها عملی بود و نه‌فقط در قالب زبان و کلام. اگه یه خانمی از مرخصی زایمان می‌آمد، نهایت همکاری را باهاش می‌کردند. رؤسای خیلی از واحدها اجازه می‌دادند خانم تا ظهر فقط اداره باشه و بعدش بره. خیلی‌ها می‌گفتن فرزند را با خودت بیار اداره یا اصلاً اجازه می‌دادند بمونی خونه و کار را با ماشین برات می‌فرستادن خونه که انجام بدی و...» (اطلاع‌رسان شماره ۱۸)

غالب اطلاع‌رسانان در این تحقیق معتقدند که سازمان برای نقش مادری ایشان در خانواده ارزش و احترامی قائل نیست و در سازمان نگاه حمایتی از مادران شاغل وجود ندارد؛ به‌طوری‌که سازمان در تسهیل و تعدیل دو نقش خانوادگی و شغلی ایشان سیاست‌ها و برنامه‌های ناچیز و بسیار کم‌رنگی را اتخاذ کرده است و زنان را به‌عنوان نیروی کار فارغ از دیگر نقش‌ها در نظر می‌گیرد؛ درحالی‌که برای آقایان چنین نیست و در برنامه رسمی و غیررسمی هم نقش پدری خانواده در سازمان به رسمیت شناخته می‌شود و هم در قالب حق عائله‌مندی، بیمه افراد خانواده، حقوق بازنشستگی پس از فوت، اضافه‌کاری بیشتر، تقدم در استفاده از خدمات رفاهی و... از سوی سازمان حمایت می‌شوند.

«مسئولیت مادری را در خانه به‌طور کامل انجام می‌دهیم. از آن طرف در اداره نقش مادری ما را نمی‌بینند. خب این فشار زیادی وارد می‌کنه. میگن زن هستی و مسئولیت مالی در خانواده نداری؛ بنابراین تو اضافه‌کاری، توی ترفیعات، توی شایستگی مالی و... آقایان را

بهت ارجحیت می‌دن، ولی توقع دارند تا آخر وقت بمونی و کار انجام بدی. به من به‌عنوان یک همکار جوان که فقط مسئولیت اداره را داره نگاه می‌شه؛ فردی که فقط برای نیاز شخصی‌اش کار می‌کنه.» (اطلاع‌رسان شماره ۵)

بسیاری از زنان شاغل از محیط کارشان بر امور فرزندانشان نظارت کرده و با آن‌ها همراهی می‌کنند؛ به‌خصوص در سنین مدرسه این امر با قوت شکل می‌گیرد؛ اموری مثل بیدارکردن فرزندان، صحبت و گفت‌وگو درباره مسائل مختلف، رسیدگی به امور تحصیلی مثل کنترل تکالیف، مرور درس‌ها، هماهنگی رفت‌وآمد کودک تا مدرسه یا کلاس، کنترل رفت‌وآمد فرزند و.... از طریق تلفن ثابت یا همراه.

«من مادر تلفنی هستم. خوابیدی؟ بیدار شدی؟ مشقت را نوشتی؟ دیکته‌ات را بگم؟ چون مجبور بودم ساعت‌های زیادی در اداره باشم و مجبور می‌شدم. ساعت‌های زیادی را برای بچه باید وقت بذاری. تا کلاس اول و دوم که خودشان دیکته‌هایشان را می‌گفتند به خودشان؛ چون آن موقع کتابشان را حفظ بودند. بزرگ‌تر شدند و مدام از طریق تلفن برنامه‌هاشون را دنبال می‌کردم. شاید مهم‌ترین بخش از مکالمات من با فرزندانم از طریق تلفن بود؛ حتی محبت هم تلفنی شد. نقش حضوری ما مادرها کم‌رنگ شده و رفت به‌سمت تلفن. الآن دیگر تلفن هم نیست. پیامکی شده است. گلم! عشقم! مادر جان! ناهارت را خوردی؟ یعنی ما شدیم مادرهای از راه دور.» (اطلاع‌رسان شماره ۱۶)

تعامل و جلب حمایت همکاران و سرپرستان از دیگر راهبردهای مهم کاهش بار مضاعف نقش‌های جنسیتی و حرفه ای در بین زنان به شمار می‌آید؛ البته این نکته در بین زنانی در رده سنی ٤٥ سال به بالا، بیشتر مشاهده شده است. آن‌ها از تجربیات خود در زمان فرزندآوری و تربیت فرزندان در کنار خود و درمحل کار زیاد صحبت کرده اند.

«در زمان گذشته حمایت‌های غیررسمی از زنان دارای فرزند خردسال خیلی بیشتر بود. حمایت عاطفی خیلی زیاد بود. خیلی از خانم‌های هم‌ردیف من بچه‌هاشون را از زمان نوزادی باخودشون می‌آوردند. بعد هم با پیگیری مهدکودک ایجاد شد و بچه‌هامون رو

همین‌جا می‌ذاشتیم. بعد از ساعات اداری هم بچه‌ها را می‌آوردیم کنارمون تا وقتی که بخوایم بریم خونه این‌ها. جا افتاده بود و کسی ناراحت نمی‌شد و همه باهات همدردی می‌کردند.» (اطلاع‌رسان شماره ۲۷)

٤. ٦. چالش فرزند دوم

همه زنانی که در مصاحبه شرکت داشتند، اولین فرزند خود را حاصل انتخاب خود و ناشی از تمایل شخصی به مادرشدن و صاحب فرزند شدن در درجه اول و بعد از آن فشار هنجاری یا باور خود و جامعه به کامل‌شدن یک زن با مادری دانسته‌اند؛ هنجاری که مادرشدن برای زنان در جامعه را امری قطعی می‌داند. اینکه یک زن با مادری کامل می‌شود و مادرشدن برای یک زن امری قطعی و در طبیعت جسمی او نهادینه شده است، از دید اطلاع‌رسانان دستخوش تغییراتی شده است.

«اون زمان که ما در اوج جوانی بودیم، اصلاً به اینکه بچه‌دار نشویم فکر نمی‌کردیم و بچه جزئی از زندگیمون بود. بعد از ازدواج نهایتاً بعد از دو سال بچه‌دار می‌شدیم. اگه کسی می‌گفت که من بچه دوست ندارم یا بچه نمی‌خوام، همه یک‌جوری بهش نگاه می‌کردند. ما در اصل قضیه شک نمی‌کردیم؛ البته تعداد دو بچه برامون به‌عنوان یک استاندارد معرفی شده بود و ما هم فکر می‌کردیم دیگه بیشتر از این زیاده. بعد از اینکه اولی را می‌آوردی مرتب ازت می‌پرسیدن دومی را کی میاری؟ یا دومی رو میاری؟ ولی الآن دیگه بچه‌دار شدن اون قطعیت رو نداره. خیلی‌ها بنا به دلایل مختلف خودشون بچه‌دار نمی‌شن. به نظر می‌رسه فرزندآوری در جامعه دچار تغییراتی شده است.» (اطلاع‌رسان شماره ۲۷)

یکی از اطلاع‌رسانان که خانمی ٥٤ سال است، به مشخص‌بودن مسیر زندگی یک زن در زمان باروری خود در سال‌های گذشته و پذیرش همگی دختران و زنان اشاره می‌کند:

«اون زمان که من در سنین بارداری بودم، اینکه شما شاغل باشی یا نه یا آرزوی موفقیت اجتماعی داشته باشی یا نه، خیلی مهم نبود. من و همه هم‌نسلی‌های من بچه‌دارشدن را

دوست داشتیم و کمتر کسی بود که بگه من بچه دوست ندارم یا نمی‌خوام بعد از ازدواج زود بچه‌دار بشیم.» (اطلاع‌رسان شماره ۱۱)

اما در زمینهٔ فرزند دوم گزاره‌ها تفاوت معناداری پیدا می‌کند. زنان شاغل معمولاً با چالش‌های زیادی دربارهٔ پرورش فرزند خود و ایجاد تعادل بین نقش مادری و شغلی تغییر جایگاه شغلی روبه‌رو هستند؛ ازاین‌رو زنان برای داشتن فرزند دوم ملاحظاتی چون جایگاه سازمانی و فشارهای سازمانی را نیز در این امر دخیل می‌دانند. خانم ۵۲ ساله شاغل در یکی از بخش‌های برنامه‌ریزی مالی شرکت ملی نفت معتقد است:

«یک زن شاغل در هر رده شغلی که باشد، قبل از اینکه اقدام به بچه‌دارشدن کند، بیش از ملاحظه‌کردن درباره شرایط خانوادگی خود باید شرایط کاری و موقعیت شغلی خود را بررسی کند؛ چراکه بچه‌دار شدن شرایط سازمانی او را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد.» (اطلاع‌رسان شماره ۱۱)

«من با آن ذهنیتی که دوست داشتم زیاد بچه داشته باشم و خیلی مادر خوبی باشم، از جهت درک‌کردن آن‌ها دوست داشتم این‌گونه باشد، ولی نشد و الأن من یک دختر هشت‌ساله بیشتر ندارم و هنوز بچه دومی را نیاوردم. با اینکه نگاهم از ابتدا این بوده که بلافاصله یک بچه دیگر بیاورم، به‌خاطر مسئولیت زیادم در اداره نتوانستم این کار را بکنم.» (اطلاع‌رسان شماره ۱۴)

یکی از تغییرات نهاد خانواده در سال‌های اخیر، به کاهش ابعاد خانواده و تعداد فرزندان بازمی‌گردد که حاصل تغییر نگرش جایگاه فرزندان و هزینه–فرصت فرزندآوری در خانواده و کاهش فشار اجتماعی برای داشتن فرزندانِ بیشتر است.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

دربارهٔ محور اول ایدئولوژی مادری می‌توان به دو مقوله مهم مادری مهم‌ترین منبع هویتی زنان و بازتعریف معنا و مفهوم مادری اشاره کرد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد، مهم‌ترین نقش جنسیتی تعریف‌شده برای زنان، مادری است. به‌طور طبیعی انتظار می‌رود، هر زوج بعد از گذشت ایامی به مرحله والدگری برسند. تجربه مادری برای زنان مهم است و ارزش اجتماعی زنان را افزایش می‌دهد. در جامعه ایران، همچنان مادری به منزله مرکز و محور شناخت زنان متأهل شناخته می‌شود. همه زنان مصاحبه‌شده در توافقی کلی، مادری را مهم‌ترین نقش هر زن در زندگی می‌دانند، اما آنچه بیشتر مشهود است، تغییر معنا و مفهوم مادری است که می‌طلبد آن‌ها برای مادر خوب‌بودن در نقش‌های بیشتری در اجتماع ظاهر شوند. بیشتر مشارکت‌کنندگان معتقد بودند که مادر شاغل، مادر ایده‌آل است که یعنی نگاهی مثبت به دو پدیدهٔ اشتغال و مادری در کنار هم است. امروزه، مادر خوب و ایده‌آل بودن به‌طور انکارناپذیری با مشارکت در بازار کار مرتبط است. همان‌طورکه گرسون (۲۰۰۹) نیز در پژوهش خود نشان داد، امروزه مادری به‌منزلهٔ مادر ایده‌آل شناخته می‌شود که علاوه‌بر وظایف خانه‌داری و مادری، هم برای رشد و تعالی استعدادهای شخصی و اجتماعی خویش و هم برای کمک به تأمین معاش خانواده، در عرصه‌های شغلی نیز نقش‌آفرینی کند. به‌علاوه، مادری برای زنان شاغل بر تصور از خود و هویتشان به‌شدت تأثیر می‌گذارد و هویت جدیدی به همراه دارد.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد، ابعاد هویت حرفه‌ای زنان شاغل در پست‌های مدیریتی به همسویی و ایفای بهتر و تقویت نقش آن‌ها در خانواده منجر می‌شود. نزدیکی تجربیات همسران در خانواده، مشاوران خوب برای همسران، گذران زمان باکیفیت با فرزندان، تربیت فرزندان مستقل و خودساخته، افزایش اقتدار در خانواده، افزایش درآمد خانواده، افزایش سرمایه اجتماعی و روابط اجتماعی خانواده، افزایش توان حل و مدیریت‌های تنش‌ها،

افزایش توان حمایتی مادی و غیرمادی از فرزندان، رضایت بیشتر از زندگی، آمادگی بیشتر برای درک و پذیرش تغییرات رفتاری و اعتقادی فرزندان، روابط عاطفی و صمیمانه با فرزندان، افزایش قدرت تصمیم‌گیری، ارتباط مؤثر و بهتر با افراد مختلف در محیط‌های اجتماعی و خانوادگی، احساس سعادتمندی، بالارفتن کیفیت زندگی، هدف‌گذاری بهتر در زندگی و ایجاد افق زندگی و...، از تأثیرات مثبت هویت حرفه‌ای بر هویتی جنسیتی محسوب می‌شوند. یافته‌های این تحقیق در نظریه‌های وانر و هاسدورف[1] (۲۰۰۹)، گرین هاوس و پارول[2] (۲۰۰٦)، بروچارت[3] (۱۹۷۸)، استونر و هارتمن[4] (۱۹۹۰) و آدامز، کینگ و کینگ[5] (۱۹۹٦) نیز تأیید شده است.

دربارهٔ محور دوم تجربه بارداری، درمجموع می‌توان گفت که هویت پیوندخورده زنان با بدنشان موجب می‌شود از تجربه بارداری و زایمان، احساس کامل‌شدن و غرور داشته باشند. مشارکت‌کنندگان بیان کردند که پس از مادرشدن احساس می‌کنند که ابعاد جدیدی به هویتشان اضافه شده و فضایلی چون مهربانی، صبوری، تعهد، فداکاری و مسئولیت‌پذیری در آن‌ها پررنگ‌تر شده است. ازآنجاکه به دلایل فیزیولوژیک، بارداری مختص زنان است، مردان با این تجربه بیگانه هستند و از شادی، سختی و نگرانی‌های این دوره بی‌اطلاع هستند. زنان مصاحبه‌شونده بر سختی شرایط بارداری در محیط مردانه و نداشتن حمایت‌های رسمی و غیررسمی در سازمان تأکید داشتند. درعین‌حال، حضور در سازمان و همدلی و موافقت با زنان دیگر که نیازهای این دوره را خوب می‌فهمند، به آن‌ها کمک می‌کرد تا از همدلی و فرصت گفت‌وگو درباره این تجربه مشترک بهره‌مند شوند و این دوران را در شرایط آرام‌تری پشت سر بگذارند.

1. Warner & Hausdorf
2. Greenhaus & Powell
3. Broschart
4. Stoner & Hartman
5. Adams, King & King

محور سوم تجربه جدایی از فرزند و حضور مجدد در سازمان برای بیشتر مصاحبه‌شونده‌ها، فقط مادربودن و در خانه‌ماندن با بچه‌ها کافی به نظر نمی‌رسد و بازگشت به کار و سازمان پس از مرخصی زایمان، فرصت دوباره بازگشت به دنیا و جهان بیرون از خانه و استقلال دوباره را برایشان فراهم می‌کند. درعین‌حال، بازگشت به کار و جدایی از فرزند با احساس غم و ناراحتی همراه است و مشکلات شیردهی نیز بر آن می‌افزاید. یکی از موارد بسیار مهم و بااهمیت، نحوه برخورد همکاران و رؤسا با زنان بعد از بازگشت از مرخصی زایمان است. در بیشتر مصاحبه‌ها، افراد به همکاری و همراهی غیررسمی مجموعه با مادران جوان اشاره کرده‌اند که در بین همکاران رده سنی ٤٥ سال به بالا، بیشتر بوده است. عده‌ای از مصاحبه‌شوندگان بعد از بازگشت به کار با تغییراتی ازقبیل تغییر مکان واحد، تغییر مدیریت واحد، تغییر جایگاه افراد و سمت‌های سازمانی مواجه شده‌اند که سبب تلاش مضاعف آن‌ها برای حفظ جایگاه شغلی خود شده است. زنان شاغل معمولاً با چالش‌های زیادی دربارهٔ پرورش فرزند خود و ایجاد تعادل بین نقش مادری و شغلی تغییر جایگاه شغلی روبه‌رو هستند؛ ازاین‌رو این زنان برای داشتن فرزند دوم، ملاحظاتی چون جایگاه سازمانی و فشارهای سازمانی را نیز در این امر دخیل می‌دانند و تعدادی از آن‌ها تک‌فرزند مانده‌اند.

محور چهارم بحث به احساسات مادری اشاره دارد که از نظر مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، مادری تجربه‌ای ارجمند با ویژگی‌های منحصربه‌فرد است که هیچ‌کس غیر از مادر نمی‌تواند آن را تجربه کند. این تجربه با ویژگی‌هایی نظیر تکامل روحی، افزایش مسئولیت‌پذیری و متکلف یک شخص بی‌دفاع بودن، ازخودگذشتگی و افزایش صبر و تحمل، عشق و وابستگی شدید، افزایش امید به زندگی، حس آرامش، یک امتحان سخت و نگرانی مداوم همراه است؛ بنابراین تجاربی که مشارکت‌کنندگان از مادری ارائه کردند، نشان می‌دهد که مادربودن برای آنان امری کاملاً عاطفی و پر از عشق و محبت است. ضمن اینکه مادرشدن برای آن‌ها با افزوده‌شدن ابعاد جدیدی به شخصیتشان همراه است؛ البته از نظر

برخی، مادری از وضعیت اجبار برای زنان به انتخاب توسط زنان تبدیل شده است و با وجود همهٔ مشکلات موجود، برای مادرشدن اهمیت زیادی قائل‌اند و داشتن یک فرزند را لازمهٔ زندگی می‌دانند؛ چون با داشتن فرزند تجربهٔ منحصربه‌فردی را از نظر عاطفی و معنوی خواهند داشت که ارزش آن با هیچ‌چیز دیگر مقایسه‌کردنی نیست؛ همچنین اشتغال و پیشرفت تأثیر مثبت بر مادری آن‌ها داشته است و معتقدند بسیاری مواقع نقش مادری و شغلی‌شان هم‌راستا بوده و هم‌افزایی داشته است. آنان در مسیر زندگی خود به‌دنبال مدیریت ترکیب کار و بچه در زندگی هستند؛ هرچند در این فرایند، زنان شاغل به‌دلیل نبود حمایت اجتماعی و در نبود سیاست‌های خانواده‌محور با هزینه‌های فرصت و تعارض‌های کار و مادری روبه‌رو هستند.

دربارهٔ پیشنهادها و راهکارهای بهبود باید اشاره کرد، زنان در طول زندگی خود نقش‌های مختلفی را دنبال می‌کنند. ایجاد برنامه‌های تعادل کار و خانواده از سوی سازمان برای زنان شاغل نظیر لحاظ‌کردن تسهیلات ویژه بانوان، طراحی سازوکارهای رفاهی و تسهیلاتی برای زنان دارای فرزند خردسال نظیر ایجاد مهدکودک یا مراکز آموزشی نزدیک محل کار، برگزاری دوره‌های آموزشی در جهت تعادل نقش حرفه‌ای و خانوادگی، اهمیت‌دادن به جایگاه و نقش حیاتی زنان در خانواده، تصویب قانون حمایت از خانواده، تصویب و ابلاغ آیین‌نامه‌های حمایتی از مادران شاغل، اعطای مرخصی‌های تشویقی، اصلاح باور و نگاه مدیران ارشد سازمان و...، همه از راهکارهای بهبود وضعیت مادران شاغل و بهره‌گیری از توانایی آنان است.

کتابنامه

۱. ابوت، پ.، و والاس، ک. (۱۳۹۹). *جامعه‌شناسی زنان* (م. نجم عراقی، مترجم) (چاپ شانزدهم). تهران: نشر نی.

۲. احمدی فراز، م.، عابدی، ح. ر.، و آذر برزین، م. (۱۳۹۳). تبیین تجارب زنان شاغل پیرامون نقش مادری: یک پژوهش کیفی پدیدارشناسی. *مجله تحقیقات کیفی در علوم سلامت*، ۳(۲)، ۱۳۷–۱۴۸.

۳. اعزازی، ش. (۱۳۹۹). *نیمه پنهان مادری*. تهران، نشر نی

٤. ایمان، م. ت. (۱۳۹۱). *روش‌شناسی تحقیقات کیفی*. قم: پژوهشکده حوزه و دانشگاه.

۵. انگلس، د. ف. (۱۳۸۰). *منشأ خانواده، مالکیت خصوصی و دولت* (خ. پارسا). تهران: انتشارات جامی.

٦. بستان، ح. (۱۳۸۲). کارکردهای خانواده از منظر اسلام و فمینیسم. *روش‌شناسی علوم انسانی*، (۳۵)، ٤–۳٤.

۷. تانگ، ر. (۱۳۸۷). *نقد و نظر: درآمدی جامع بر نظریه‌های فمنیستی* (م. نجم عراقی، مترجم). تهران: نشر نی.

۸. مامسن، ج. ه. (۱۳۷۸). جنسیت *و توسعه* (ز. فنی، مترجم). تهران: نشر نی.

۹. جنکینز ، ر. (۱۳۸۱). *هویت اجتماعی* (ت. یار احمدی). تهران: نشر و پژوهش شیرازه

۱۰. چارمز، ک. (۱۳۹۷). *ساخت نظریه مبنایی* (م. کاظمی، و ح. ر. ایرانی، مترجمان). تهران: انتشارات رسا.

۱۱. فراستخواه، م. (۱۳۹۸). *روش تحقیق کیفی در علوم اجتماعی با تأکید بر نظریه برپایه* (گرندد تئوری GTM). تهران: نشرآگاه.

۱۲. فریدمن، ج. (۱۳۸۱). *فمنیسم* (ف. مهاجر، مترجم). تهران: آشیان.

۱۳. رفعت‌جاه، م. (۱۳۸۷). *تأملی در هویت زن* ایرانی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

۱٤. رفعت‌جاه، م.، و خیرخواه، ف. (۱۳۹۱). مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی. *فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی فرهنگی*، ۱(۲)، ۱۳۰–۱٥٦.

۱۵. سفیری، خ.، و ایمانیان، س. (۱۳۹۲). *جامعه‌شناسی جنسیت*. تهران، انتشارات جامعه‌شناسان.

۱۶. سندبرگ، ش. (۱۳۹۵). *تغییر مسیر: زنان، شغل، میل به پیشرفت* (س. ارجمندی، مترجم). تهران: نشر نوین.

۱۷. گرت، ا. (۱٤۰۰). *جامعه‌شناسی جنسیت* (ک. بقایی، مترجم) (چاپ سوم). تهران: نشر نی.

۱۸. هام، م. (۱۳۸۵). *فرهنگ نظریه‌های فمنیستی* (ن. احمدی خراسانی، ف. مهاجر، و ف. قره‌داغ، مترجمان). تهران: نشر توسعه.

۱۹. حمزوی عابدی، ف.، باقریان، ف.، مظاهری، م. ع. (۱۳۹٤). بررسی ادراک زنان جوان ایرانی از هنجارهای زنانگی. *شناخت اجتماعی*، *٤*(۱)، ۸٤-۹٦.

20. Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *81*(4), 411-420.
21. Broschart, K. R. (1978). Family status and professional achievement: A study of women doctorates. *Journal of Marriage and Family*, *4*(1), 71-76.
22. Gerson, J. M., Peiss, K. (1985). Boundaries, negotiation, consciousness: Reconceptualizing gender relations. *Social Problems*, *32*(4), 317-331.
23. Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, *31*(1), 72-92.
24. Stoner, C. R., & Hartman, R. I. (1990). Family responsibilities and career progress: The good, the bad, and the ugly. *Business Horizons*, *33*(3), 7-14.
25. Warner, M. A., & Hausdorf, P. A. (2009). The positive interaction of work and family roles. *Journal of Managerial Psychology*, *24*(4), 372-385.